

連合第 11 回定期大会
2009 年 10 月 8～9 日

<特別報告>

連合結成 20 周年にあたっての提言

～20 周年 P T からの最終報告～

連合 結成 20 周年プロジェクト

目次

連合結成20周年プロジェクト メンバー	1
連合結成20周年プロジェクト 議論経過	2
はじめに	3
1. 連合20周年の提言	4
提言 その1	4
○現状の危機—底割れした日本社会、高まる将来不安	
○連合が提起する新しい社会像（＝持続可能な社会）	
提言 その2	6
○労働者本位の政策決定を担う存在	
○職場で地域で「振り返ればそこにある」存在	
○労働市場全体に対する労働条件決定に強い影響力を持つ存在	
提言 その3	7
○「1,000万人連合」の実現—	
労働組合のある職場・地域の拡大、集团的労使関係の再構築	
○ディーセントワークの確立とワーク・ライフ・バランス社会の実現	
○単組、産別、ナショナルセンターの機能強化	
○労働教育の推進と組合リーダーの育成	
○幅広い層の参加による社会に開かれた運動の推進	
2. 結成20周年記念企画・事業	11
3. 連合が歩んだ20年のふりかえり	12
(1) 連合の誕生、そして政策の連合へ	12
【政策の連合】	
【政策実現力と政治のかかわり】	
【経済闘争力の強化】	
【雇用形態の変化と産業構造の変化を背景とした組織率の低迷】	
【男女共同参画社会実現に向けた取り組み】	
(2) 新自由主義のつめあと、日本的経営の後退、分厚い中間層の崩壊	14
(3) 新自由主義の破綻と新たな枠組みの構築へ	14
(4) 連合21世紀ビジョンと連合評価委員会最終報告、連合運動の進化	15
(5) 社会の公器たる労働組合とナショナルセンター連合の機能強化に向けて	15

連合結成20周年プロジェクトメンバー

<構成組織>

氏名	構成組織	役職
相原 康伸	自動車総連	事務局長
神津 里季生	基幹労連	事務局長
藤田 正隆	J E C連合	事務局長
辻 英人	全国ガス	書記長
八野 正一	サービス・流通連合	事務局長
待鳥 康博	全自交労連	書記長
岡本 泰良	日教組	書記長
難波 奨二	J P 労組	書記長
安永 貴夫	情報労連	書記長

<～09年04月>

<09年04月～>

<女性代表>

氏名	構成組織	役職
芳野 友子	J A M	中執委
滝澤 八千子	U I ゼンセン同盟	常任中執
宮下 佳子	航空連合	中執委
井上 久美枝	国公連合	書記次長

<地方連合会>

氏名	都道府県	役職
村田 仁	北海道	事務局長
影山 道幸	福 島	事務局長
柏木 教一	神奈川	事務局長
斉藤 敏明	新 潟	事務局長
竹澤 昭彦	長 野	事務局長
脇本 ちよみ	大 阪	事務局長
本干尾 哲	岡 山	事務局長
間嶋 祐一	高 知	事務局長
下田 祐二	福 岡	事務局長

<事務局>

古賀 伸明	連合本部	事務局長
山本 幸司	連合本部	副事務局長
木村 裕士	連合本部	総合企画局長
山根木 晴久	連合本部	企画局長

*役職はPT発足時のものを記載

連合結成20周年プロジェクト 議論経過

- 08年10月02日 : 第53回中央委員会でP T発足
- 09年01月13日, 16日, 20日 : 第1回PT開催
- 09年02年13日 : 第2回PT開催
- 09年03年03日 : 第3回PT開催
- 09年03月 : 組織討議用資料(ドラフトペーパー)作成
- 09年03月～04月 :

組織討議用資料を題材に構成組織、地方連合会による議論の実施（構成
組織4グループ、女性グループ、地方連合会9ブロックに分かれて実施）
- 09年04月25, 26日 : 第4回PT開催(合宿)
- 09年05月 : 第8回企画委員会、第26回三役会、第20回中執で議論
- 09年06月02日 : 第55回中央委員会での報告
- 09年06月～07月 : 構成組織、地方連合会にて組織討議の開催
- 09年07月09日 : 第9回企画委員会(臨時開催)、集中審議三役会での議論
- 09年07月～08月 : PTにて組織討議結果を集約
- 09年07月30日 : 第5回PT開催
- 09年09月 : 第31回三役会、第24回中央執行委員会で確認
- 09年10月08日 : 第11回定期大会で特別報告

はじめに

連合は、2009年10月の定期大会で結成20周年を迎える。

総評、同盟、中立労連、新産別のナショナルセンター分立の時代から、政策推進労組会議、統一推進会での議論を経て1982年の全民労協、1987年の民間連合という系譜を辿り、1989年11月、ついに官民統一した現在の連合が結成された。

結成大会のスローガンは、「平和 しあわせ 道ひらく」、そして、働く者みずからの「力と政策」である。結成に至るまでには多くの先輩諸氏の高い志、情熱、そしてたゆまぬ努力によって、幾多の困難が乗り越えられてきた。なによりも労働者の、そして労働者の雇用と生活のため、政策実現力と経済闘争力を強化することを労働戦線統一の最大の目的とすることで、多くの仲間が心を一つにした。

結成以来、連合は、冷戦構造の終焉、グローバリゼーションの進展、新自由主義の席捲、少子・高齢社会の到来など大きな潮流変化に直面してきた。そして、課題を残しつつも、時代の変化を真正面から受け止め、運動の前進、改革にチャレンジしてきた。

結成20周年にあたって、これまでの運動を振り返りつつ、連合運動の到達点、課題を総括し、連合運動がさらなる飛躍を遂げるための提言を行うために、2008年10月に「連合結成20周年プロジェクト（以下PT）」が設置された。

以降、PTでの論議を重ね、2009年6月の中央委員会では組織討議資料として「PT提起」を提出し、これをもとに、すべての構成組織、地方連合会での組織討議を経て、意見集約を行い、本提言を取りまとめるに至った。

本提言では、20年の振り返りの議論を踏まえ、「連合の進路」、「連合21世紀ビジョン」に示された基本理念と方向性を堅持するもとの、労働を中心とした福祉型社会実現のための具体的な道筋を示すべきとしている。

連合結成から20年を迎え、結成に直接かかわった関係者が世代交代する時期に来ている。その意味で、この提言と、それに至る論議の積み重ねには、連合結成を肌身で知る世代と次世代をつなぐ思いが込められている。

本報告書は、これまで積み重ねてきた議論をふまえて作成した、連合本部、構成組織、地方連合会に対する20周年PTからの提言である。今後本報告書が活用され、連合内での積極的な議論のもとで、結成20周年にふさわしい新しい運動が大きく展開されることを切に願うものである。

1. 連合 20 周年の提言

提言 その1 「連合がめざす社会」

連合は、「働く」ことの価値が共有化され、「労働の尊厳」が尊重される社会、働き暮らす人々が主人公で、その「幸せ」に最大の価値をおく社会の創造をめざす。

(1) 現状の危機―底割れした日本社会と高まる将来不安

- ・ 格差の拡大や貧困問題が顕著となり、不安定かつ低所得の労働者が急増する中、昨年のリーマンショック以降の世界同時不況の嵐により、日本の雇用は深刻な打撃を受け、まさに「底割れ」した状況に陥っている。今の日本社会は持続可能性の危機にある。
- ・ 連合は、政府や経済界へ緊急雇用対策の実施を強く要請、雇用と就労・自立支援カンパの実施など組織の総力を挙げて取り組んだ。以降、政府による緊急雇用対策が講じられるとともに、09年8月の第45回衆議院総選挙においても、各政党が雇用や社会保障政策を全面に打ち出す中、「国民の生活が第一」を掲げた民主党が歴史的勝利を収めるなど、現状に対する国民の不満は極限まで高まっている。
- ・ これから先の社会の姿はどのようなものなのか。再び、働く者にしわ寄せされ、働く者の犠牲の上に成り立つ景気回復という悪夢が繰り返されるのか…、激しさを増す国際競争、国内における少子高齢化の進展など、現在と、そして将来に対する国民の不安は広がっている。

(2) 連合が提起する新しい社会像（＝持続可能な社会像）

結成 20 周年を契機に、持続可能な日本社会のあり方についての「ビジョン」と、その達成に向けた「政策パッケージ」を取りまとめ、広く社会に発信していく。また、全国各地で、ビジョンや政策についての市民集会を開催し、めざすべき社会像の共有化とその実現に向けた国民的な合意形成に努めていく。

<新しい社会像の基本的な考え方>

- ・ 日本は世界に冠たる「雇用国家」である。企業や事業所等で雇用されて働いている労働者は全ての労働者の8割を占める。雇用労働者とその家族を含めれば1億人を超える日本社会、「雇用の安定こそ、社会の安定」という考え方のもと、雇用政策を軸に社会保障政策や経済政策を捉え、連動させていく政策パッケージを確立する。
- ・ 雇用形態や働き方、産業、性別、年齢、価値観など、あらゆる違いによる「壁」を

乗り越え、共生と連帯を通じて、多様な立場の人々が主体的に参加できる社会をめざす。

- ・ 経済活動によって得られた付加価値が、経済の担い手である労働者に適正に配分され、消費活動を通じて生活の向上と経済の拡大が両立する循環型経済を追求する。
- ・ 政府に対しては、タテ割り配分や政官業癒着による税金の無駄遣いを改めさせ、国民生活重視の予算配分を求める。
- ・ 日本経済の持続的な成長を可能とするために、新たな産業の創造や技術革新、生産性の向上を促す。同時に、持続可能な日本社会のためには、地域経済の活性化が不可欠であるとの認識のもと、地域における産業創造、雇用創出を求める。

<新たな「労働を中心とした福祉型社会」の確立＝結成 20 周年ビジョン>

- ・ 連合は、結成 10 周年に際して、「連合 21 世紀ビジョン」を打ち立て、これからめざしていく社会の姿として「労働を中心とした福祉型社会」を打ち出し、以降、その実現に向けて運動を展開してきた。
- ・ この「労働を中心とした福祉型社会」を基本に、この間の情勢の変化を踏まえつつ、上記で述べた新しい社会像の基本的な考え方を包含した形で、新しいビジョンと政策パッケージを確立し、結成 20 周年記念年度内（～2010 年 10 月）に公表する。
- ・ 以降、全国 47 都道府県で、新しいビジョンについての対話集会を開催する。開催に当たっては、地域の自治体や各種関係団体とも連携を図りつつ、広く市民の方々との対話を通じ、国民的な合意形成を図っていく。

※ 「労働を中心とした福祉型社会」とは

労働を中心とする福祉型社会とは、「すべての人に働く場を保障し、公正な賃金、労働時間、均等待遇など社会的基準が張りめぐらされ、労災や失業、疾病や老後などへのセーフティネットが組み込まれ、男女が対等な構成員として活躍できる機会を確保され、ともに責任を担うことのできる社会。働くものが正當に報われ、自らの仕事に誇りを持ち、次世代に受け継いでいく社会。若い世代はそこに夢を見出すことのできる社会。仕事と生活の調和がとれた自らの人生観を大事にできる社会。そして自然環境と調和する循環型社会、市民参加の地方分権型社会、国際協調に根ざす安全で平和な社会」をさす。

「連合 21 世紀ビジョン」より引用

提言 その2 ー役割・機能の強化ー

連合は、結成 20 年を機に、改めて働くすべての労働者を代表するナショナルセンターであるとの自覚を高め、社会からの期待に応えられる存在であり続けることをめざす。そのために、特に以下の3つの「役割・機能」を強化する。

(1) 労働者本位の政策決定を担う存在

労働者の代表として、政・労・使の三者構成の一角を占める存在として、政策立案、政策実現に対する発言力を高めるとともに、社会的対話を進め、国民的な合意形成に積極的に関わっていく。また、グローバル化された世界の中で、労働組合の立場から国境を越えた連帯を深め、公正労働基準の確立や国際金融ルールの整備など、国際秩序の形成に積極的に関わっていく。

(2) 職場で地域で「振り返ればそこにある」存在

職場や地域で働く労働者の頼りになる存在として、ひとり一人の「目の前にある」課題に向き合い、解決していく力を向上させる。女性や青年層、非正規労働者などの参画を促進し、多様な立場の人を包摂する運動、組織を形成する。

職場の全ての労働者を代表する労働組合と地域に根ざした地方連合会・地域協議会が各々存在感を高めつつ、相互に連携を深めていくことを通じて、労働組合の全社会的な代表性を実現していく。

(3) 労働市場全体に対する労働条件決定に強い影響力を持つ存在

雇用の安心・安定、公正な労働条件整備に向けて、最低賃金の引き上げやワークルールの整備を進める。連合構成組織や地方連合会が一斉に取り組む春季生活闘争や、中央・地方での経済団体との協議を通じて各種労働条件の社会化を推進する。労働市場全体に対する労働条件決定に強い影響力を発揮していく。

なお、上記の役割・機能の強化を進めるにあたっては、「参加と可視化」すなわち、誰もが参加できる運動、誰の目にも見える運動を基本姿勢として常に意識しながら運動を進めていく。

提言 その3 - 5つの中期プラン -

連合は、めざすべき社会の実現と、労働運動のさらなる社会的役割発揮に向けて、今後10年までの期間を念頭に、5つの「中期プラン」を掲げ、運動を推進する。また、2年ごとにその進捗を確認し、運動方針等に反映させていく。

(1) 「1,000万人連合」の実現－労働組合のある職場・地域の拡大、集团的労使関係の再構築

雇用情勢が厳しくなる中、全国的に個別労使紛争が増えている。労働審判制の充実など個別労使紛争に対する取り組みを強化することは重要であるが、一方で、労働組合のある職場を増やし、非正規労働者も包含した真の労働者代表たる労働組合を基盤として、集团的労使関係を構築し、諸課題を解決できる環境を整えることこそ運動の本分である。

職場での諸課題の解決だけでなく、健全な経営を促す意味でも労働組合の果たす役割は大きい。雇用関係を軸に、あらゆる職場に労働組合をつくり、企業における労使関係を盤石なものとしつつ、産業レベル、ナショナルレベルでの労使間の社会的対話を促進していく。そして、「1,000万人連合」を実現する。

<実現に向けたアプローチ>

- ・ 連合加盟の労働組合は、各々の企業や企業グループで働く非正規雇用労働者も含めそれぞれの雇用関係を軸に組織率100%を達成する。
- ・ 派遣労働者、請負労働者に対する組合員化の戦略を確立し、具体的な取り組みを進める。
- ・ 地方連合会を中心に地域にある中小・零細企業で働く労働者へのアプローチを強化する。そのために地域における「地域ユニオン」を推進、発展させるとともに、地域での労働者自主福祉事業との連携等による「生涯支援」のための仕組みを確立し、組織率1%程度に止まっている中小零細企業における組織率を10%台に引き上げる。
- ・ 組合づくりを進める一方で、労働者代表制を法制度化し、労働組合のある職場とあわせて全ての職場に集团的労使関係を確立する。
- ・ ILO国際労働基準に基づき、公務員の労働基本権を回復し、公務職場における集团的労使関係の確立を図る。

(2) ディーセントワークの確立とワーク・ライフ・バランス社会の実現

全ての労働にディーセントワークを追求し、ワーク・ライフ・バランス社会を実現す

る。ILOが掲げるジェンダークオリティを基礎とするディーセントワーク 4 本柱 (①労働における基本原則および権利の確保、②良質な雇用の創出、③社会的保護の拡充、④社会対話の推進) を現実のものとする。

<実現に向けたアプローチ>

- ・ 最低賃金の全国平均 1,000 円を達成する。
- ・ 長時間労働の是正に向け、時間外労働の割増率を国際スタンダードである 50%まで引き上げる。
- ・ 非正規労働者の正社員化を促進し、パート等非正規労働者の均等待遇を実現する。
- ・ 連合 180 万雇用創出を実現し、雇用政策と社会保障の連動を進める。特に第 2 のセーフティネットでもある就労生活支援給付制度については恒久化を実現する。
- ・ 企業における人事諸制度の実態や運用の検証を進めるなど、男女平等政策の推進を図る。

(3) 単組、産別、ナショナルセンターの機能強化

労働者ひとり一人の「生活」や「幸せ」に対して、企業別組合、産業別組合、ナショナルセンターは各々の責任領域において役割を果たしている。限られた資源(組合費や組合役員など)を有効に活用し、トータルでひとり一人の「生活」や「幸せ」に対するアウトプットを最大化させることができるよう、各々の組織の機能強化、地方連合会を含めたタテヨコの連携強化を図っていく。

<実現に向けたアプローチ>

- ・ 構成組織において包括的労働協約の 100%締結をめざす。
- ・ 会社法の改正を実現し、企業のミッション達成に向けた組織の成員としての労働者概念を明定するとともに、労働者保護の基本的な考え方を盛り込む。
- ・ 諸外国の事例を踏まえ、労働組合の経営参画のあり方についての検討を深め、労働組合が積極的に企業ガバナンスに関わっていくための標準モデルを確立する。
- ・ 労働者供給事業や能力開発・職業訓練事業についての検討を深め、連合としての実施の是非についての結論を得る。
- ・ 産業構造の変化、雇用の流動化に対応できる産業別労働組合態勢を構築する。
- ・ 上記と関連し、連合の部門連絡会のあり方を再検討する。
- ・ 地方連合会は地域を代表するステークホルダーのひとつとして、地域の雇用創出、地域経済の活性化の一翼を担う。そのために、地域における三者構成による社会的対話を進める。
- ・ 連合運動全体のレベルアップと意思疎通を強化するため、意思決定プロセスのあり方の検討を行う。
- ・ 思い切った運動のスクラップと運動を行う上での獲得目標の明確化、優先順位による集中化を図り、連合はナショナルセンターとしての役割を徹底して追求する。
- ・ 財政問題については、継続的に検討を進める。地方連合会未加盟問題など積み残された諸課題については、具体的に前進を図るべく、組織内での議論を深める。

- ・ 各々の組織において情報発信力を強化する。また、連合HPでのリンクにより全構成組織の主要な取り組みを広く紹介し、情報共有と社会への情報発信を行う。

(4) 労働教育の推進と組合リーダーの育成

働く者が自らの権利や生活を守るためには、労使双方が「働くこと」の意味・意義や「労働」に関わるルール（法制度）、「労働組合」をつくり加入するルール（法制度）に関する知識を身につけておくことが不可欠である。しかしながら、日本ではこうした教育が学校教育課程の中で十分になされていない。学校や職場、地域が連携し、労働に関わる教育体制を整備することは、雇用国家日本にとって、喫緊の課題である。

また、労働組合が健全に発展していくためには、その担い手である組合役員の育成も重要なテーマである。世代交代が進む中であっても、組合活動・労働運動が魅力あるものとして伝承され、担い手となる人材が綿々と輩出される組合文化を醸成するとともに、将来のリーダーを育成していく取り組みを強化するとともに、経営へも積極的に働きかけていく。

<実現に向けたアプローチ>

- ・ 義務教育段階から労働教育を教育課程に位置づけ、高校教育では科目設定する。
- ・ 大学への寄付講座の拡大など、次世代対策を推進する。
- ・ 女性の組合役員参画に向けて、連合、構成組織において数値目標を設定し、定期的に全組織的なフォローを行い、「女性役員ゼロ」組織をなくす。その実現のために企業内や社会的な環境整備を推進する。
- ・ 諸外国の事例も研究しつつ、組合役員処遇のあり方の検討を進める。
- ・ 労働教育講座の大学院への設置など、組合役員研修体制を強化・充実させる。地方連合会では中小零細支援、労働相談に関わる育成を進める。加えて、企業別組合、産業別組合、連合、地方連合会という各々のステージを経験することができるためのローテーションを検討するなど、組合役員としてのキャリア形成プランを策定する。

(5) 幅広い層の参加による社会に開かれた運動の推進

政策実現のためには幅広い世論形成が欠かせない。連合は、NPO等と連携を図り、相互に不足している部分を補完し合うことで大きな相乗効果を発揮できる可能性を追求していく。また、連帯の輪を広げることを通じて、連合運動に対する理解拡大を図っていく。

<実現に向けたアプローチ>

- ・ 連合の政策実現のために、中央や地域でNPO等他団体と連携し、役割の違いによる運動のシナジー効果を図る。
- ・ 「政治フォーラム」構想（仮称）の検討など、政治に対する発言力を強めるための、各界、有識者などとの連携態勢を構築する。
- ・ 経済団体、消費者団体などとの社会的対話を促進する。
- ・ すべての地方連合会（ブロック協議会）で行政、経営、労働組合による三者構成

による対話の場を確立し、地域行政に対する政策実現力を強化する。

- ・ 連合グループ団体である、連合総研、J I L A F、教育文化協会との連携を強め、運動の力の向上、効率性の向上を図る。また、組織形態のあり方についても検討する。
- ・ 労働金庫、全労済、労働者福祉協議会との連携強化を図り、「労働者自主福祉事業」を幅広く展開する。
- ・ 社会に開かれた運動を推進するとの観点から、有識者等第三者の協力も得ながら、連合運動を客観的に評価し、アドバイスを受ける機関を確立する。

ここに掲げた5つの中期プランの実現のためには、連合に集う全ての構成組織や地方連合会が一体となって、その持てる力、担うべき役割を最大限発揮しなければならない。運動の推進の過程では、全ての当事者が連合運動に対する参画意識を高め、主体者として考え、行動することが求められる。P Tとして6月に提起した組織内討議用資料において、「MY連合」という意識を持とう、との問題提起に対しては様々な意見が寄せられた。こうした論議を踏まえ、今回のP Tによる最終報告の結尾に、以下のメッセージを、全ての構成組織、地方連合会、そして連合に集う675万人に呼び掛けたい。

「WE連合私たちは連合です」という意識を持とう！もう「連合さん」とは呼びません

連合運動に関わる当事者であるにもかかわらず、連合を「連合さん」と呼ぶ人がいる。20年前、私たちは自らで連合をつくった。しかしながら時の経過とともに世代交代が進み、連合は「すでにあるもの」であり、自分たちの「外にあるもの」との意識になりつつあるのではないか。結成20周年の今、構成組織の役員や組合員が、連合を改めて、「自分たちのもの」と捉え、「WE連合」とお互いが認識し一体感をもって運動を推進していけるよう、原点回帰の発想が必要である。

2. 結成 20 周年記念企画・事業

本提言で示した運動の推進に向けて、以下の取り組みを 20 周年記念として実施することを提言する。

○ 全国対話集会の開催

新たな「労働を中心とした福祉型社会」に関わる全国対話集会を本部と地方連合会の共催で、地域の首長、有識者や議員等も交えつつ、全国 47 地方連合会で開催する。

○ 「連合子ども大使」の海外への派遣事業

次世代育成への取り組みの一環として、子ども大使を、平和や環境、労働などをテーマとして海外に派遣する。

○ 労働者供給事業、能力開発・職業訓練事業の検討

労働組合が行う事業として法的に認められている「労働者供給事業」や、国の事業の補完としての「能力開発・職業訓練事業」について、組合員化の促進、組合員育成の観点も含め、費用対効果や継続可能性の検証を行いつつ、労働運動が主体的責任を負うべき領域に関わる事業活動について、実現可能性を追求していく。

○ 連合大学構想の再検討と労働組合役員研修体制の整備拡大

連合発足時に構想された「連合大学」、その後具体的に継続実施されてきた「連合アカデミー」での成果、実績をふまえ、労働教育や組合リーダー育成のための態勢強化を進める。

○ 連合アカデミーの地方版の創設（地方における組合役員研修体系の確立）

地域における組合リーダー育成のためのプログラム（カリキュラム、講師派遣、教材等）を確立し、組合リーダー育成態勢のすそ野を広げる。

○ 第三者との意見交換の場の創設

外部の第三者の意見を活用すべく、定期的に意見交換を図る。

○ 「連合の進路」の点検と修文

連合発足時に策定した「連合の進路」について、基本理念は堅持したうえで、取り巻く環境の変化と今日的な労働組合の役割のあり方を踏まえ、文言の修正を中心に見直しを行う。

3. 連合が歩んだ20年のふりかえり

(1) 連合の誕生、そして政策の連合へ

【政策の連合】

結成大会のスローガンは「平和 幸せ 道ひらく」、そして「力と政策」、政策実現力と経済闘争力のために結集した連合は、大きな期待をもって社会から受け入れられた。

連合は以降、「政策の連合」として、着実に取り組みを積み重ね、政策力を向上させてきた。特に労働分野における三者構成をベースとした政策策定過程への参画と意見反映の取り組みは、それを裏打ちする政策立案能力の蓄積につながった。政府の審議会等の政策策定機関への参加は延べで二百数十名を数え、まさにナショナルセンターとしての役割を果たすべく、着実な努力を積み重ねている。

また、政策決定過程（国会審議）への対応力も強め、二大政党的体制をめざして、分立する政党の統合の流れにも連合は役割を果たしてきた。憲法、外交防衛などの国の基本政策においては、依然として課題が残っているが、すべての労働者のための政策実現に向けた取り組みは着実に進んできた。

【政策実現力と政治とのかわり】

政策実現のためには、政策立案能力だけでなく、政治への影響力は必須である。

「連合の進路」に「連合の発足により政治の流れを転換するための起爆剤的役割を果たす」と示されているように、新しい政治勢力の結集と政治改革による健全な議会制民主主義の実現を目標に掲げ、連合の政治活動はスタートした。連合が二大政党的体制をめざし取り組んできたことで、分立した政党時代から98年の民主党の誕生による二大政党時代への一步を踏み出す流れをつくった。99年には期待する政権の成立とその維持を労働組合の立場で支援する「連合政治センター」が発足、連合の政党・選挙への統一対応への志向が明確になった。そして遂に、2009年8月の解散総選挙で長年の願いであった政権交代が実現した。

連合は今後、「働く者が自らつくり、実現をめざす、働く者のための政策」を掲げ、政権政党とは是々非々の立場で連携をはかっていくという、現在の政治方針の基本を堅持しながらも、これまで主張してきたことが国民から付託された重みを自覚して、政策実現のための国民合意を図りつつ、その実現に向けた役割をこれまで以上に果たしていかなければならない。

【経済闘争力の強化】

政策・制度の取り組みとともに、組合員の労働条件向上のための経済闘争は労働組合本来の責務である。毎年取り組む春季生活闘争の結果が、労働組合のない企業に対しても、賃金水準を含む労働条件の目安として波及し、社会的労働標準を確立する機能を発揮してきた。しかし、インフレからデフレへといった経済成長の基調が大きく変化するもとで賃上げは低水準に陥り、定昇制度のないところは賃金カーブ維持すら困難となっている。また交渉テーマが多様化し、全体として足並みを揃

えることが難しくなったことや、組織率の低下などにより国民全体への成果波及も限られたものとなった。さらに未組織労働者の拡大、非正規労働者の増加、株主利益優先の流れもあって、成果配分の歪みも顕著である。今や連合は、日本のすべての労働者に対し、労働条件改善の成果を波及させるための新たな仕組みを形成していく必要に迫られている。

【雇用形態の変化と産業構造の変化を背景とした組織率の低迷】

労働運動の力のバロメーターの一つは組織率、組織人員の規模にある。連合結成当時は 800 万連合を標榜し、「1,000 万連合」に向けた組織拡大が目標として掲げられてきた。以降、組織化は常に連合運動の最優先課題として位置づけられてきたが、798 万人の組織人員であった連合は、2009 年には 675 万人まで減少している。この主たる要因は、産業構造の変化に十分対応できていなかったことに加え、バブル崩壊後のリストラ、景気の低迷による失業を背景として、正規労働者の組合員が大幅に減少する一方で、組織化の取り組みが十分行われてこなかった非正規労働者が増加し、未組織労働者がさらに拡大したからである。1,000 人以上の企業における組織化率が 45.3%である一方で、中小・零細企業における組織化は遅々として進まず、100 人以下の企業における組織化率は 1.1%にとどまっている。パートタイム労働者の組織率は徐々に上昇はしているものの 5.0%である。

組織人員の減少は、労働組合と労働運動の社会的影響力を低下させている。労働運動の力が弱まったことが、社会の劣化と歪みをもたらした要因の一つとなっている。また、組織人員の減少は、連合財政の逼迫と運動の制約要因にもなり、抜本的な取り組みが必要となっている。

【男女共同参画社会実現に向けた取り組み】

高度経済成長期を通じて形成されてきた賃金・労働条件や社会保障は、実態的には製造業・男性・正規従業員中心のものであり、当時は非正規労働者といえ、女性による家計補助的な役割しかなかった。しかしその後、急激に女性の社会進出が進むとともに、非正規労働者の中には主たる生計者とならざるをえない人たちが男女問わず多く出てきたことで、多くの仕組みが社会のニーズとミスマッチを起している。

一方連合は発足当初から男女平等施策の実現に重点的に取り組んできた。特に 1985 年施行の「男女雇用機会均等法」に対し、女性の就業環境の改善、均等・均衡処遇をさらに推進させるべく取り組み、99 年、06 年の法改正にこぎつけた。また、「男女共同参画基本法」が 99 年に施行され、その具体的な推進プログラムとして 2000 年 12 月に「男女共同参画基本計画」が策定された。性差による差別のない社会の実現は、わが国が持続可能な発展を実現させていくためにも極めて重要である。

このような状況の中で、労働組合への女性参画については、91 年から 3 次にわたる計画を策定し、取り組んできた。しかし、連合本部、地方連合会において積極的な女性役員登用など一部前進は見られるものの、女性の労働組合への参画状況は低位のまま際だった変化もなく今日に至っており、連合がすべての働く者を代表する組織であ

り続けるために、抜本的な取り組みが必要となっている。

(2) 新自由主義のつめあと、日本的経営の後退、分厚い中間層の崩壊

「歴史の終焉」と呼ばれた東西冷戦構造の消滅と新自由主義の台頭は、グローバル化、金融資本主義の増長に拍車をかけることになった。

わが国において最も新自由主義的政策が進められたのは、小泉政権、そしてそれを引き継いだ安倍政権であった。競争至上主義や自己責任がことさらに追求され、カジノ型金融資本主義がもてはやされた。小さな政府論は自己責任論とあいまって、財政再建最優先政策が採用され、社会保障分野にまで削減の手を伸ばした。世界一といわれた医療体制の基盤も揺らぎ、年金や介護保険などの社会保障についても国民の安心を奪い、安全を保障するものではなくなった。

こうした流れは当然、労働市場にも波及した。労働市場の規制緩和・自由化が進むとともに、正規労働者から企業側の都合によって自由に使える非正規労働者への置き換えが進んだ。この流れを決定づけたのは、95年に日経連が発表した「新時代の『日本的経営』」である。労働者派遣制度も、99年の派遣業種拡大、2004年における物の製造業務への派遣解禁などの「改正」が非正規雇用の増加に拍車をかけ、非正規雇用労働者は全雇用労働者の3割を超えるまでに至っている。そして2008年9月のリーマン・ショックにより、正規雇用と非正規雇用の間の格差問題に加え、社会的セーフティネットの欠如を背景とした非正規労働者の貧困問題が顕在化した。また、税制による所得再分配機能も劣化し、格差拡大に拍車をかけた。一方、正規労働者といえども長時間労働と過酷な競争にさらされ、精神疾患・メンタルヘルスの増加は近年極めて深刻な問題となっている。このように、雇用と労働は劣化し、正規・非正規を問わず不断の雇用不安・生活不安が募っている。

一方、90年のバブル崩壊以降、グローバル化の進行の下で、日本企業は、米国スタイルの株主利益最優先主義や成果主義に急速に傾斜した。「生産性三原則」がなおざりにされ、人を大切にす日本の経営の良さが失われた結果、労働者への付加価値配分も軽視された。

「いざなぎ景気越え」と称された2002年2月に始まった長期景気回復は、企業に史上空前の利益をもたらしたが、未組織労働者が拡大する中で、賃金抑制、リストラの横行、正規労働者から非正規労働者への置き換えが急激に進むなど、これらの犠牲の上に成り立った景気回復であった。これまでわが国の社会システムを支えていた中間層は崩壊し、持続可能性のない社会におちいつている。

(3) 新自由主義の破綻と新たな枠組みの構築へ

米国のサブプライムローン問題に端を発した2008年の世界同時金融危機と世界不況・経済恐慌は、市場原理主義やカジノ型金融資本主義に傾倒してきた経済社会の歩みが誤ったものであったことを証明した。今や国際社会は、市場経済を前提とした持続可能な新たなパラダイムを求めて動き出している。米国では、ブッシュ政権に代わってオバマ政権が誕生し、国際金融規制の強化、労働政策、平和政策の転換がめざされている。オバマ大統領は、雇用と環境を全面に掲げたグリーンニュー

ディール政策を打ち出すとともに、「強い労働運動がなければ強い中産階級も得られない」と強調し、労働運動を支持する施策を就任早々打ち出している。また、09年4月プラハにおいて「核なき世界」宣言を行い、平和への希求の姿勢を強調した。

09年6月のILO総会では、世界同時経済危機に対し、「グローバル・ジョブズ・パクト」が採択され、政労使が一体となって雇用対策を中心に景気回復に取り組む動きもはじまった。わが国においても、政府、労使の三者構成を基本とした取り組みを着実に進めなければならない。

さらに、今や国際経済や環境問題は、中国やインド抜きには解決しえないように、アジアを一つの軸に据えた新たな国際秩序が求められており、わが国は、強いリーダーシップを発揮していかなければならない。

20年間の激動の世界史の中で、われわれがめざすべき社会は明確になりつつある。それは、社会主義でもなく、新自由主義でもない新たな社会、すなわち「労働を中心とした福祉型社会」である。

(4) 連合 21 世紀ビジョンと連合評価委員会最終報告、連合運動の進化

連合は、2001年10月の第7回大会において、「連合 21 世紀ビジョン」を提起し、めざすべき社会像として「労働を中心とした福祉型社会」を掲げた。そして、その実現に向けて、運動の力、組織の力、政策の力、政治の力、国際連帯の力という5つの項目からの取り組み課題を明らかにした。

これに加え、外部有識者による連合評価委員会が設置され、2003年9月に最終報告が公表された。最終報告では、企業別組合の壁を乗り越えて、すべての労働者のための運動を推進すべきなどの指摘がなされた。これを受けて、2003年の第8回大会、続く2005年の第9回大会では、「組合が変わる、社会を変える」という大会スローガンも打ち出された。

2007年の第10回定期大会では「すべての働く者の連帯で、ともに暮らし働く社会をつくろう」を掲げ、政策実現のためにはすべての働く者が結集し、連帯していく、そのリーダーシップを連合が発揮すると表明した。

(5) 社会の公器たる労働組合とナショナルセンター連合の機能強化に向けて

戦後60余年、社会構造やあらゆる制度の経年劣化が顕在化しつつある今、パラダイムシフトが求められている。

労働組合は、社会的に必要不可欠なインフラであり、社会的公器である。連合はわが国労働運動の中心軸として、すべての労働者のために、持続可能性のある健全な民主主義社会、資本主義社会を形成すべく、必要な役割を果たさなければならない。

そのためには、労働組合をつくり、組合員を増やし、組合員の労働条件・生活の向上をはかる努力とともに、様々な組織や団体とも連携し、連合のリーダーシップのもとで、社会的運動を強力に推進して政策実現を果たしていかなければならない。